Die Arbeitsordnung.

Auszug

aus der Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der Hohen Juristischen Fakultät
der Universität zu Marburg.

Vorgelegt von

Hermann Hafenrichter

Referendar in Landsberg a. W.

Berichterstatter: Geh. Justizrat Prof. Dr. André.

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

MARBURG 1922

Druck von C. Köhler, Marburg a. L.

Einleitung.

Hinweis auf die Neugestaltung des Arbeitsrechtes. — Die Quellen des Arbeitsrechtes.

1. Kapitel: *Die Geschichte der Arbeitsordnung.*

§ 1: Die fakultative Arbeitsordnung.

Im Altertum und Mittelalter fehlen Vorläufer. — Entstehung in England um 1768. — Erlaß von Arbeitsordnungen stand im Belieben der Fabrikherren.

§ 2: Die Entstehung obligatorischer Arbeitsordnungen und ihre gesetzliche Regelung bis 1890.

Ausgang dieser Entwicklung nicht von England. — Erster Versuch in Frankreich 1801. — Erste Regelung in der Schweiz. (Züricher Fabrikgesetz vom 24. 10. 1859; Bluntschi). — In Oesterreich 1854. — Keine einheitliche Regelung im Norddeutschen Bund. — 1877 einheitliche Regelung in der Schweiz. — Verbesserungen in Oesterreich 1885. — In Ungarn 1884. — Russische Regelung 1886.

§ 3: Die Entwicklung in Deutschland bis zum Jahre 1910.

Erst 1891 gesetzliche Regelung (Stellungnahme des Fürsten Bismarck) durch Gesetz vom 1. 6. 1891). — Anlehnung an die Regelung in der Schweiz und in Oesterreich. — Durch die §§ 134 a—h, 148—150, 154 Abs. 2 in die Gewerbeordnung eingefügt. — Ausdehnung durch die Gesetze vom 30. 6. 1900 und vom 28. 12. 1908. —

§ 4: Die Einwirkungen des Betriebsrätegesetzes auf die bisherige Regelung.

Aenderung in zwei Punkten: Zustandekommen durch Vereinbarung (§ 78 Ziffer 3 BRG.), Vereinbarung für Gruppen von Arbeitern. —

2. Kapitel: *Zustandekommen, Inhalt und Beendigung der Arbeitsordnung.*

§ 5: Entstehung der Arbeitsordnung.

Eine Arbeitsordnung ist zu erlassen in den Fällen a) der §§ 133g, 133h und der §§ 134a ff. GO. b) des § 139k KO. c) des § 13 der vorläufigen Landarbeitsordnung.

A. Entwurf der A. O. wird zwischen Arbeitgeber und Arbeiterrat vereinbart. — Fehlende Einigung ersetzt auf Anruf der Spruch des Schlichtungsausschusses. — Unterzeichnung von Arbeitgeber und dem Vorsitzenden des Betriebsrates (§ 104, IV. BRG.) .

B. Einreichung des Entwurfs nach Bekanntgabe an die Arbeiter an die Verwaltungsbehörde. — Prüfung seitens der Behörde auf die Beobachtung gesetzlicher Vorschriften; kein Genehmigungsrecht der Behörde.

C. Aushang der A. O. an geeigneter (verschieden nach Art und Umfang des Betriebes) Stelle. — Behändigung an neu eintretende Arbeiter.

§ 6: Inhalt der Arbeitsordnung.

Drei Gruppen von Bestimmungen.

A. Unbedingt obligatorische Vorschriften.

I. Ueber die Arbeitszeit. Bestimmte Zeitangabe. — Angabe der Arbeitszeit auch für Lehrlinge. — Regelung der Pausen.

II. Ueber Abrechnung und Lohnzahlung. Ob nach Zeit oder Leistung gelohnt wird. — Art der Lohnzahlung bei Akkordarbeitern. — Wann Abrechnung stattfindet. — Etwaige Beschwerdemöglichkeiten. — Wann Lohneinbehaltungen möglich sind. — Wie der Lohn gezahlt wird.

III. Angabe des Tages des Inkrafttretens der A. O. (frühestens nach 14 Tagen.)

IV. Angabe des Datums des Aushanges. — Unterschriften.

Anhang.

Für bestimmte Betriebe ist noch die Aufnahme weiterer Bestimmungen unbedingt erforderlich. Sie dienen zum Schutz der Arbeiter und Allgemeinheit.

B. Bedingt obligatorische Vorschriften.

Sie sind nur aufzunehmen, wenn von der vom Gesetz gegebenen Regelung abgewichen oder eine Regelung über diesen Punkt überhaupt getroffen werden soll.

I. Ueber die Kündigung. Bei Abweichung von der gesetzlichen Kündigungsfrist (§ 122 GO.) kann nur eine für beide Teile gleichlange Frist durch die A. O. festgesetzt werden. Andere Vereinbarungen neben der in der A. O. getroffenen möglich. — Keine andere Vereinbarung neben der A. O. hinsichtlich der Gründe für eine Entlassung ohne Kündigung.

II. Ueber Strafen. Arten. — Am häufigsten Geldstrafen. — Zulässige Höhe der Geldstrafen. — Art der Festsetzung § 80 Abs. 2 BRG. — Eintragung in ein Verzeichnis. — Einziehung und Zweck der Strafgelder.

III. Ueber die Verwendung von Lohnbeträgen, deren Verwirkung nach Maßgabe des § 134 Abs. 1 GO. ausbedungen ist. Dem Arbeitgeber steht die Bestimmung, wie er diese Gelder verwenden will, frei. Er ist an die gewählte Verwendungsart gebunden.

C. Fakultative Vorschriften.

Im Interesse eines geordneten Betriebslebens kann jede weitere Bestimmung aufgenommen werden, so

I. über Eintritt und Austritt. Vorlegung von Papieren. — Wann der Arbeiter als eingestellt gilt usw.

II. über das Verhalten auf der Arbeitsstelle und Kontrollen. — Dienstanzug. — Dienstanfang. — Kontrollmarken. —

§ 7: Abänderung der Arbeitsordnung.

Durch Nachtrag oder Vereinbarung einer neuen A. O. — Wahrung der gleichen Vorschriften wie in § 5 geschildert.

§ 8: Beendigung der Arbeitsordnung.

I. Durch Vereinbarung einer neuen Arbeitsordnung.

II. Durch Aufhören des Unternehmens. — Keine Beendigung

durch Tod des Unternehmers oder Verpachtung eines Betriebes.

III. Durch Sinken der Arbeiterzahl unter zwanzig; dann fakultative Arbeitsordnung.

3. Kapitel: *Die juristische Natur der Arbeitsordnung.*

§ 9: Uebersicht über die verschiedenen Theorien.

Zwei Hauptgruppen.

I. Vertragstheorie: Die Arbeitsordnung ist ein Vertrag.

II. Erlaßtheorie: Die Arbeitsordnung ist ein Erlaß, ein materielles Gesetz.

Zwischen den Hauptgruppen stehen Mittelmeinungen.

§ 10: Die Vertragstheorie.

Sie stützt sich auf die Motive. — Zuerst von Neukamp vertreten. — Weitere Anhänger von Landmann, von Rohrscheidt, von Schicker, Sinzheimer (früher) Blankenstein.

§ 11: Die Erlaßtheorie.

Begründet von Rehm. — Ihre Anhänger teilen sich bei der Frage nach dem Rechtsgrunde, aus dem der Arbeitgeber die Arbeitsordnung erläßt. — Weitere Vertreter Nothardt, Bornhack, Oertmann, Lothmar, Apt, Dersch, Sinzheimer, Kaskel, Flatow, Ullrichs.

§ 12: Vermittelnde Theorien.

Keine wahren Mittelmeinungen die Theorien Koehne's und Kohler's. Beide gehören vielmehr zur Erlaßtheorie. — Weitere Ansichten von Stieda, von Seydel u. a.

§ 13: Kritik.

Für die Auslegung des Gesetzes sind drei Faktoren vorhanden

I. Die historische Entwicklung (Motive, Entwürfe usw.) —

II. Der Wortlaut des Gesetzes. —

III. Die realen Verhältnisse.

Die Motive sprechen für die Vertragstheorie. — Der Wortlaut des Gesetzes (Erlaß, erlassen, verhängen) spricht für die Erlaßtheorie. — Eine Prüfung der Bestimmungen des § 78 Ziffer 3 BRG. und der §§ 134e Abs. 2, 134a Abs. 4, 134c Abs. 1,

134e Abs. 1, 134f, 120e der Gewerbeordnung führt zu dem Ergebnis, daß die Arbeitsordnung ein materielles Gesetz ist. Die realen Verhältnisse bestätigen diese Ansicht.

§ 14: Zusammenfassung und Folgerungen.

Das materielle Gesetz des Betriebes (eines engeren Lebensverbandes im Staate) wird unter Zusammenwirken dreier Faktoren (Arbeitgeber, Arbeiterrat, Verwaltungsbehörde) geschaffen. — Die Arbeitsordnung ist von dem Einzelarbeitsvertrag zu unterscheiden. — Die Arbeitsordnung gehört dem Privatrecht und dem öffentlichen Recht an (Sozialrecht!). — Die in der Arbeitsordnung vorgesehenen Strafen haben teils privatrechtlichen, teils öffentlich-rechtlichen Charakter. —

4. Kapitel.

§ 15: Tarifvertrag und Arbeitsordnung.

Tarifvertrag (Berufsregelung) geht der Arbeitsordnung (der Betriebsregelung) vor. — Tarifvertrag ist ebenfalls materielles Recht. — Kein grundsätzlicher Unterschied zwischen beiden Instituten hinsichtlich des Inhalts. — Tarifvertrag ist unabdingbar, die Arbeitsordnung abdingbar. — Die Arbeitsordnung muß sich nach der vom Tarifvertrag geschaffenen Regelung richten. — Eventuelle Ergänzung des Tarifvertrages durch die Arbeitsordnung . — Unbedingt obligatorische Bestimmungen der Arbeitsordnung können durch einen Hinweis auf die im Tarifvertrag getroffene Regelung nicht ersetzt werden. —

§ 16: Schluß.

Die Entwicklung des Arbeitsrechts führt zu einer Entfaltung des Tarifvertragsrechts auf Kosten der Arbeitsordnung. Die selbstständige Bedeutung der Arbeitsordnung bleibt trotzdem bestehen.